

平成20年1月16日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官 森谷五月  
平成19年(行コ)第253号不当労働行為救済命令取消請求控訴事件  
(原審・東京地方裁判所平成18年(行ウ)第337号)  
平成19年11月26日口頭弁論終結

## 判 決

控 訴 人	医療法人社団根岸病院
被控訴人	東京都
同代表者兼処分行政庁	東京都労働委員会
披控訴人参加人	東京地方医療労働組合連合会
被控訴人参加人	根岸病院労働組合

## 主 文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用(参加によって生じた費用を含む。)は控訴人の負担とする。

## 事実及び理由

### 第1 当事者の求めた裁判

#### 1 控訴の趣旨

- (1) 原判決を取り消す。
- (2) 東京都労働委員会が平成12年不第5号事件について平成18年5月23日付けでした不当労働行為救済命令主文第1ないし第3項をいずれも取り消す。
- (3) 訴訟費用(参加によって生じた費用を含む。)は、第1, 2審とも、被控訴人の負担とする。

#### 2 控訴の趣旨に対する答弁

主文と同旨。

### 第2 事案の概要

控訴人は医療社団法人であり、控訴人の就業規則23条には「従業員が満60才に達したときは定年により退職する。ただし本人が希望し、病院が特に必要と認めたときは嘱託として再雇用することがある。」との規定があり、控訴人の常勤職員として稼働していた准看護師のX1は、平成10年12月28日に定年の満60歳に達し、控訴人との間で、期間を同月29日から平成11年12月28日までの1年間とする嘱託再雇用契約を締結したが、控訴人は、同年11月12日、X1に対し、新たに嘱託再雇用契約を結ばない旨を口頭で告知(以下「本件不更新」という。)したことから、控訴人において働く労働者によって組織された労働組合である参加人根岸病院労働組合(以下「参加人組合」という。)が同年12月7日付けで同組合員であるX1に係る嘱託再雇用契約問題について団体交渉を開催するよう申し入れたが、控訴人はこれに応じなかった。

そこで、東京地方を中心とし、主として医療関係労働者の労働組合をもって組織する連合体の労働組合である参加人東京地方医療労働組合連合会及びこれに加盟している参加人組合は、平成12年1月21日、東京都労働委員会に対し、控訴人が上記団体交渉の開催要求に応じないのは不当労働行為(労働組合法7条2号)に当たると主

張するとともに、本件不更新は X1 が参加人組合組合員であることを理由とする不利益取扱いの不当労働行為（同法 7 条 1 号）であり、参加人兩名に対する支配介入の不当労働行為（同法 7 条 3 号）に当たると主張して、不当労働行為救済命令申立てをしたところ、東京都労働委員会は、平成 18 年 5 月 23 日、本件不更新は不利益取扱いではなく、支配介入にも該当しないが、控訴人が平成 11 年 12 月 7 日付けの団体交渉申入れに応じなかったことには正当な理由がなく、労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為であると認め、団体交渉応諾命令及び文書掲示命令を内容とする救済命令（以下「本件命令」という。）を発令した。

本件は、控訴人が、本件命令（主文第 1 ないし第 3 項）が違法であるとして、その取消しを求めた事案である。

本件訴訟には、参加人兩名が行政事件訴訟法 22 条に基づく訴訟参加をした。

原審は、本件不更新に関する事項は義務的団体交渉事項といえるところ、控訴人が本件不更新に関する団体交渉に応じなかったことに正当な理由は認められないから、控訴人が参加人組合からの平成 11 年 12 月 7 日付け団体交渉申入れに応じなかったことは労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為となるとし、また、就業規則 23 条の運用基準が明らかにされ、本件不採用について、X1 の給与が准看護師の平均年俸を大幅に超えて高額であったことや、准看護師より正看護師を優先して採用しようとしていたことを理由とするものであったことなど X1 への適用について一定程度の説明がされたからといって、なお、団体交渉応諾義務についての救済の利益が消滅しているとはいえないから、本件命令は適法であるとして、控訴人の請求を棄却したので、控訴人が不服を申し立てた。

そのほかの事案の概要は、次のとおり訂正し、又は付加するほかは、原判決の事実及び理由欄の「第 2 事案の概要」に記載のとおりであるから、これをここに引用する。

- 1 原判決 6 頁 16 行目冒頭から同 17 行目末尾までを次のとおり改める。  
「(2) 控訴人がその後嘱託再雇用の基準を作成して明示したことなどによって団体交渉を命じる必要性、相当性、妥当性がなくなり、本件命令主文第 1 項の団体交渉応諾命令についての救済の利益が既に消滅したといえるか」
- 2 原判決 7 頁 1 行目末尾の次に行を改めて、次のとおり加える。  
「控訴人においては、定年後満 61 歳までの嘱託雇用は全職種すべての職員について実行されるが、その後の再雇用は全職種の職員が対象となるものの、限定した職員に実行されるものであって、期待権が発生するものではない。  
すなわち、満 61 歳以降の再雇用はすべての職員について同一に行われるものではなく、新規採用と同様に論ずべきものである。就業規則上満 61 歳以上の職員の再雇用は義務付けられておらず、同職員を採用するか否かは、新しく採用する職員の採否と同様に控訴人が人事権による裁量行為として自由に決し得るものであり、このことは就業規則 23 条の制定趣旨、経過から明らかである。再雇用の具体的採否は、労働契約を締結するか否かの問題であり、契約後に発生する労働条件その他待遇に関する事項に先行するものであって、同様に論ずべき問題ではないところ、原判決は、契約期間に係る労働条件に当たるとして短期契約の更新拒絶の場合と同

様に再雇用しないことの理由につき説明を要するとしているが、再雇用の仕組みを全く理解しないものである。

原判決の上記判断が誤りであることは、使用者に採用の自由を認めた三菱樹脂事件判決（最高裁昭和48年12月12日大法廷判決・民集27巻11号1536頁）、慶應大学医学部事件判決（最高裁昭和51年12月24日第三小法廷判決・労経速937号6頁）、JR東日本・日本貨物鉄道・JR東海（国労本州）事件判決（最高裁平成15年12月22日第一小法廷判決・労働判例864号5頁）等の判例理論上も明らかである。」

3 原判決7頁13行目末尾の次に行を改めて、次のとおり加える。

「上記のとおり、嘱託再雇用における採否は新規採用と同じ性質をもつものであるから、控訴人は、制度運用上不更新理由を明らかにできる場合であっても一律公表しないこととしている。そして、組合なり個人との間に法的紛争となり、裁判や労働委員会の審問等の法的紛争の場において具体的基準やその適用を明らかにすることと、団体交渉の場においてこれらを明らかにすることは本質的に意味を異にするものであって、かかる運用は特に不合理なものでない限り、控訴人の自由裁量の範囲の問題であり、違法の問題は生じないものである。

不更新理由が説明できるかについては、新規雇用も再雇用（採用）も、一定の選考基準に基づいてされるものであるが、選考基準に達していたからといって基準に達した者を必ず採用しなければならないものではなく、控訴人において、採用する理由は検討されても、採用しない理由を検討しなければならないというものではないから、再雇用しないという理由の説明は控訴人に過ぎたるものを求めるものであり、不存在の説明と同様に不可能である。

プライバシー侵害の問題については、現実に本件に関し対象となる者は限定されており、双方の主張でも2、3名（X2、X3等）が対象になるにすぎないから、これらの者の個人を識別しない程度に情報を抽象化することなど不可能であり、原判決は人事運用の実態に遊離した判断である。」

4 原判決8頁8行目末尾の次に行を改めて、次のとおり加える。

「控訴人においては、すべての定年退職者の嘱託雇用を保障するものではないものの、就業規則23条及び『定年退職後の嘱託処遇について』により、一定の条件を満たせば嘱託雇用の機会がある、いわば制度として定年退職後の嘱託雇用があったものであり、期待権が発生しないなどということはできず、満61歳以降の再雇用を新規採用と同様に論ずべきであるとする控訴人の主張は失当である。

控訴人は満61歳以上の職員の再雇用について、職員の新規採用と同様に人事権による裁量行為として自由に決し得るものであると主張するが、控訴人は、東京都労働委員会における審査においても、本案訴訟においても、嘱託雇用契約の締結では、賃金、健康、能力・勤務態度の『三要素』を考慮していたと主張していたものであり、このうち賃金、勤務態度は明らかに新規採用者とは異なる基準であって、控訴人の上記主張は控訴人が定めた定年退職者の嘱託雇用制度と明らかな矛盾が生じている。

なお、控訴人が使用者に採用の自由を認めた例として引用する上記の三菱樹脂事

件判決ほか2件の最高裁判決は、試用期間満了に当たり本採用を拒否された事案、大学病院付属看護婦養成学校の卒業予定者が当該病院に採用されなかった事案及び日本国有鉄道の分割、民営化に当たり、その従業員たる国鉄労働組合の組合員がJR各社に採用されなかった事案であって、本件のように嘱託再雇用制度がありながら再雇用されなかった事案とは全く異なり、先例足り得ない。」

- 5 原判決8頁19行目末尾の次に行を改めて、次のとおり加える。

「控訴人においても、再雇用の採否に当たり、上記のとおり、一定の選考基準に基づいて行っていることを認めており、その適用に関する説明は原判決説示のとおり可能であって、控訴人の再雇用しないという説明は不可能であるとの主張は団体交渉を実施しないための理由のない言い訳としか理解できない。

控訴人はプライバシーの侵害を問題としているが、団体交渉にはプライバシーの問題が随伴することは通常あり得ることであり、団体交渉の当事者の工夫によって、この問題を解決しながら団体交渉を進めているのであって、控訴人の主張は独自の見解に固執しているにすぎない。」

- 6 原判決9頁16行目末尾の次に行を改めて、次のとおり加える。

「原判決は、団体交渉において、控訴人がX1の希望を確認しなかった理由や、他の者からはどのように意思確認しているのかといった点につき、控訴人は質問を受け説明をする必要があるというべきであると判断したが、控訴人は、嘱託再雇用に先立って、その希望の有無について意思確認することはなく、控訴人があらかじめ嘱託雇用の採否で再雇用したいと思う者のみに打診する方法によっており、これは再雇用を希望することが通常であるからである。なお、控訴人は、本人が再雇用を希望しない旨病棟長等の場所長に明確にした者については再雇用の検討対象から外すが、そうでない限りは再雇用を希望しているものと考え、場所長から推薦を上げさせているのであって、本人の希望を聞いていないというのは積極回答を聞かないという意味であり、あらかじめ消極回答は確認しており、本人の意思を確認しないで採否を決めているのではない。

また、控訴人が嘱託再雇用ができない理由として掲げた諸点の相当性の検討といっても既に労働委員会において議論し尽され、判断されていることであって、要は、更新拒否理由は分かっている、まだ質問も考えられるし、直接話し合う必要があるということであろうが、未だ更新拒否については中央労働委員会で審理中であり（中労委平成18年不再第43号）、双方の対立も顕著な争点について団体交渉を強制することは、無意味かつ混乱を招くだけである。」

- 7 原判決9頁23行目末尾の次に行を改めて、次のとおり加える。

「控訴人は、嘱託雇用について、控訴人が再雇用したいと思う者のみに打診すると主張するが、控訴人の就業規則23条には嘱託雇用を『本人が希望し、病院が特に必要と認めたとき』と規定しているから、守らなければならない就業規則に反する主張を展開しているものである。

また、法的紛争の場で基準や適用を明らかにする説明をしたことは、全く別の集団的な労使関係における団体交渉において説明したことにはならないから、東京都労働委員会ないし中央労働委員会の審査において議論したこと、そして、X1の更

新拒否が未だ係争中であることは、団体交渉とは別次元の問題であり、本件団体交渉申入れを拒絶する正当な理由とはなり得ず、控訴人の主張は参加人組合との団体交渉をひたすら回避するための理屈としか考えられない。」

### 第3 当裁判所の判断

- 1 当裁判所も、控訴人の請求は理由がないから、これを棄却すべきものと判断する。その理由は、次のとおり付加するほかは、原判決の事実及び理由欄の「第3 争点に対する判断」に記載のとおりであるから、これをここに引用する。

- (1) 原判決11頁8行目末尾の次に行を改めて、次のとおり加える。

「控訴人は、定年後満61歳までの嘱託雇用は全職種すべての職員について実行されるが、その後の再雇用は限定した職員に実行されるものであって、期待権が発生するものではなく、新規採用と同様に論ずべきものであると主張する。

しかしながら、上記のとおり、控訴人の就業規則23条には、『従業員が満60才に達したときは定年により退職する。ただし本人が希望し、病院が特に必要と認めたときは嘱託として再雇用することがある。』と規定され、また、控訴人が定めた『定年退職後の嘱託処遇について』には、定年は現行通り満60歳とし、嘱託再雇用については、就業規則23条によるとした上、①健康状態からみて、病院の通常勤務に支障なく、かつ、病院の指定する職務を遂行し得る者を採用する、②雇用期間は、定年退職の翌日から1年間とするが、上記①の条件により1年ごとに契約を更新すると記載されており、いずれも満61歳以降の再雇用について区別をした定めをしておらず、すべての定年退職者の嘱託雇用を保障するものではないものの、一定の条件を満たせば嘱託雇用の機会があったものということができるから、期待権が発生しないということとはできない。そして、控訴人においては、前記第2の1(2)のとおり、平成7年3月15日、満60歳定年後の1年間の嘱託再雇用による雇用延長の全職種への適用を保障するようになったが、このことによって満61歳以降の再雇用についての上記就業規則等における定めが変容されたことにはならないから、満61歳以降の再雇用について新規採用と同様に論ずべきであるとの控訴人の上記主張は失当というほかない。

また、控訴人は、満61歳以上の職員の再雇用について、職員の新規採用と同様に人事権による裁量行為として自由に決し得るものであるとも主張するが、上記のとおり、控訴人の就業規則23条の定めをもって職員の新規採用と同視することはできないものである上、前記のとおり、控訴人は、東京都労働委員会における審査においても、本案訴訟においても、嘱託雇用契約の締結では、賃金、健康、能力・勤務態度の『三要素』を考慮していたと主張していたものであって、このうち賃金、勤務態度は明らかに新規採用者とは異なる基準であるから、控訴人の上記主張は控訴人が定めた前記就業規則23条及び『定年退職後の嘱託処遇について』による定年退職者の嘱託雇用制度とは整合しないものであって、控訴人の上記主張も採用することはできない。

なお、控訴人が使用者に採用の自由を認めた例として引用する前記の三菱樹脂事件判決は試用期間満了に当たり本採用を拒否された事案、前記の慶應大学医学部事件判決は大学病院付属看護婦養成学校の卒業予定者が当該病院に採用されな

かった事案及び前記の J R 東日本・日本貨物鉄道・ J R 東海（国労本州）事件判決は日本国有鉄道の分割，民営化に当たり，その従業員たる国鉄労働組合の組合員が J R 各社に採用されなかった事案であって，本件のように嘱託再雇用制度がありながら再雇用されなかった事案とは異なるものであるから，控訴人の上記主張も採用の限りでない。」

- (2) 原判決 1 3 頁 2 4 行目末尾の次に行を改めて，次のとおり加える。

「控訴人は，新規雇用も再雇用（採用）も一定の選考基準に基づいてされるところ，選考基準に達していたからといって基準に達した者を必ず採用しなければならないものではなく，控訴人において，採用する理由は検討されても，採用しない理由を検討しなければならないというものではないから，再雇用しないという理由の説明は控訴人に過ぎたるものを求めるものであると主張するが，嘱託再雇用と新規採用とが同一であるとの前提自体が採用できないものである上，控訴人自身も，上記のとおり，再雇用の採否について一定の選考基準に基づいて行っていることを認めており，その選考基準の適用に関する説明が可能であることは前記のとおりであるから，控訴人の上記主張は理由がない。

また，控訴人は，現実に本件に関し対象となる者は少人数に限定されており，これらの者の個人を識別しない程度に情報を抽象化することなど不可能であるから，個別の嘱託再雇用について説明することはプライバシー侵害の問題が生じると主張するが，団体交渉にプライバシーの問題が随伴することは通常あり得ることであり，団体交渉の当事者の工夫によって説明をすることが可能であることも前記のとおりであるから，控訴人の上記主張も採用の限りでない。」

- (3) 原判決 1 4 頁 2 4 行目末尾の次に行を改めて，次のとおり加える。

「控訴人は，嘱託再雇用に先立って，その希望の有無について意思確認することはなく，控訴人があらかじめ嘱託雇用の採否で再雇用したいと思う者のみに打診する方法によっているとして，原判決が，団体交渉において，控訴人が X1 の希望を確認しなかった理由や，他の者からはどのように意思確認しているのかといった点につき，控訴人が質問を受け説明をする必要があるというべきであると判断したことを批判している。

しかしながら，控訴人の就業規則 2 3 条には嘱託雇用を『本人が希望し，病院が特に必要と認めたとき』と規定し，賃金，健康，能力・勤務態度の『三要素』を重視する運用をしていたのであるから，控訴人が嘱託再雇用をしたいと思う者のみに再雇用の打診をすれば足りるといえるものではなく，参加人組合が平成 1 1 年 1 2 月 7 日に控訴人に対して行った本件不更新に関する事項についての団体交渉の申入れは，上記のとおり，控訴人が本件不更新を決定するに当たり，就業規則 2 3 条に基づくとされる基準，条件及び本人の意思確認等の手続について，その運用の実際を確認するとともにその相当性について協議を求める趣旨のものであったのに対し，控訴人は団体交渉に応じることを拒み続けてきたものであって，未だ実質的な交渉がされたとはいえない本件において，控訴人が団体交渉に応じないことを正当化する理由とすることはできないものというほかない。なお，控訴人は，本人の希望を聞いていないというのは積極回答を聞かないという意味であり，あらかじめ消

極回答は確認しており、本人の意思を確認しないで採否を決めているのではないとも主張するが、この点は、控訴人があらかじめ嘱託雇用の採否で再雇用したいと思う者のみに打診する方法によっており、その希望の有無を先立って意思確認することはないとの主張と整合するものではなく、上記のような消極回答の確認のみでは、上記就業規則23条の『本人が希望し』との要件を十分満たすものとはいえず、また、本件不更新に先立って、X1 に対して嘱託再雇用の希望があるかどうかの意思確認がされなかったことも上記のとおりであって、いずれにしても団体交渉に応じないことを正当化する理由といえないものであるとの上記判断を左右するものということはできない。

また、控訴人は、嘱託再雇用ができない理由として掲げた諸点の相当性の検討といっても既に労働委員会において議論し尽され、判断されており、かつ、X1 の更新拒否については、中央労働委員会で審査中であり、双方の対立も顕著な争点について団体交渉を強制することは、無意味かつ混乱を招くだけであると主張する。

しかしながら、控訴人がいわゆる司法機関ないし準司法機関における法的紛争の場で嘱託再雇用の基準や適用について一定の説明をしたからといって、本来的な集団的な労使関係の自主的な解決の場であるべき団体交渉の場において説明したことになるものではなく、また、X1 の更新拒否の問題について未だ係争中であることも団体交渉とは別個の問題であるから、控訴人が嘱託再雇用について団体交渉の申入れを拒絶する正当な理由とすることはできないから、控訴人の上記主張も採用することはできない。」

- 2 以上のとおりであって、当裁判所の上記判断と同旨の原判決は相当であり、本件控訴は理由がないから、これを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第20民事部